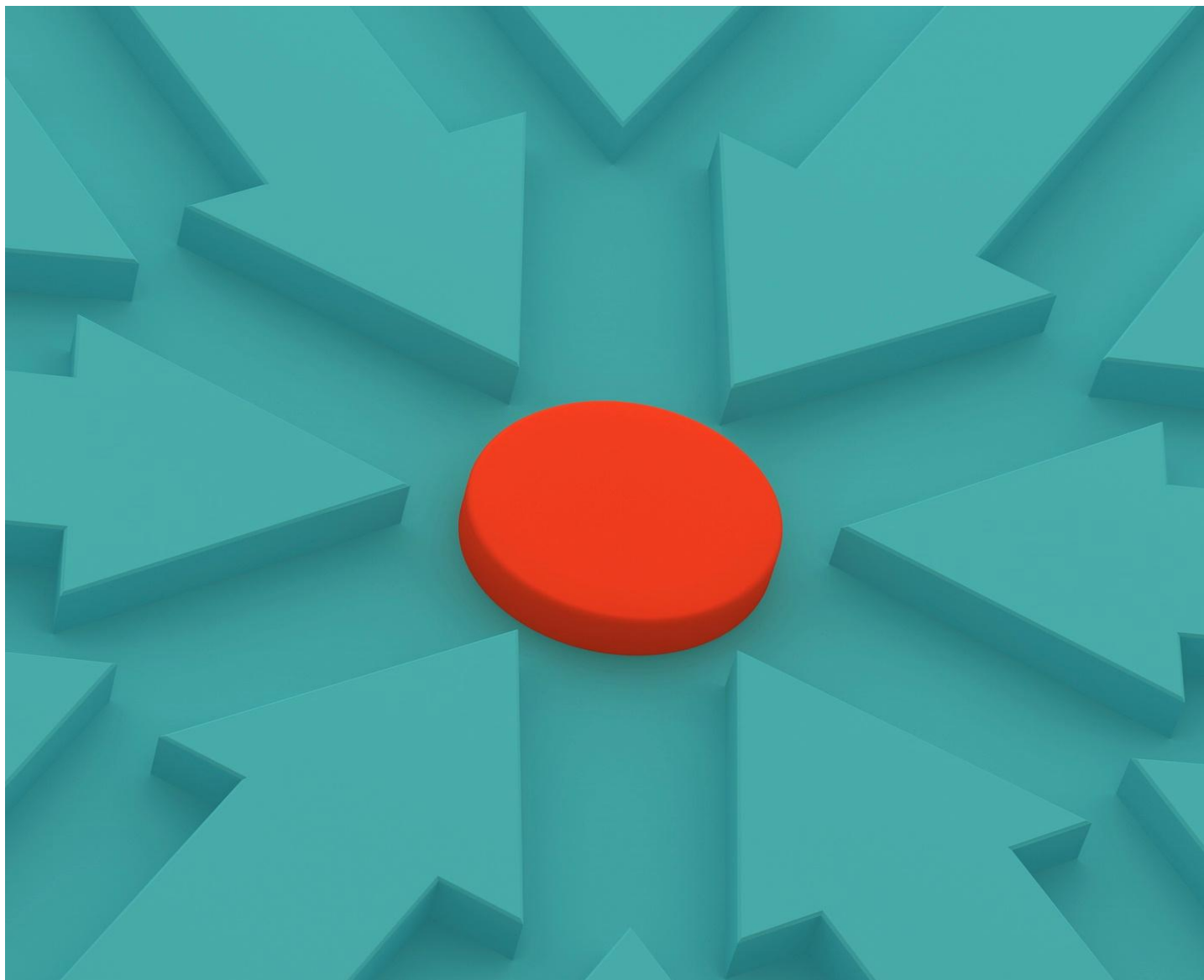




BILANCIO ESG

ANNO 2025

LAPI LOGISTICA S.R.L.

www.lapilogistica.com

info@lapilogistica.com

Sommario

1.	LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	3
2.	CONSIDERAZIONI GENERALI	4
2.1	OBIETTIVI E METODOLOGIA	5
3.	L'AZIENDA e la sua governance	6
4.	SERVIZI E PRINCIPALI SETTORI.....	7
4.1	PRINCIPALI SETTORI	7
5.	CATENA DEL VALORE	8
6.	LA POLITICA QHSE AZIENDALE	9
7.	STAKEHOLDER	11
8.	MATRICE DI MATERIALITA'	12
9.	SOSTENIBILITA' AMBIENTALE.....	16
9.1	GESTIONE DEI RIFIUTI – gri 306	16
9.2	EMISSIONI, GAS SERRA (CO2) – gri 305.....	16
9.3	USO DELLE RISORSE NATURALI – GRI 303	18
9.4	CONSUMO ENERGETICO – GRI 302	19
9.5	INQUINAMENTO IDRICO E DEL SUOLO.....	20
10.	SOSTENIBILITA' SOCIALE.....	21
10.1	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	21
10.2	BENESSERE DEI DIPENDENTI.....	22
10.2.1	DIPENDENTI E LAVORO INFANTILE – GRI 2-7	22
10.2.2	LAVORO OBBLIGATO	24
10.2.3	DISCRIMINAZIONE	25
10.2.4	PRATICHE DISCIPLINARI	28
10.2.5	ORARIO DI LAVORO – GRI 402	29
10.2.6	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	30
10.2.7	TIPOLOGIA CONTRATTI E RETRIBUZIONE – GRI 401-1	31
10.2.8	FORMAZIONE	34
10.3	RELAZIONI COMUNITA' LOCALE – gri 413.....	34
10.4	SOSTENIBILITA' CATENA DI FORNITURA.....	35
11	SOSTENIBILITA' ECONOMICA – gri 201-1	36
12	SISTEMA DI GESTIONE.....	37
13	INDICE DEI CONTENUTI GRI.....	39

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

È con grande soddisfazione che presentiamo il Bilancio di Sostenibilità 2025 di Lapi Logistica S.r.l., secondo anno di rendicontazione ESG per la nostra azienda.

Questo documento rappresenta il frutto di un impegno concreto e continuativo verso la trasparenza, la responsabilità e lo sviluppo sostenibile, inteso come equilibrio tra crescita economica, rispetto ambientale e benessere sociale.

Nel corso del 2025 l'azienda ha proseguito il percorso di miglioramento avviato con il primo bilancio del 2024, consolidando i propri sistemi di raccolta dati, ampliando il perimetro di rendicontazione e rafforzando la cultura ESG tra collaboratori, clienti e fornitori.

Tra i principali risultati raggiunti nell'anno:

- Riduzione delle emissioni di CO₂ Scope 1: la carbon footprint è scesa a 853,9 tCO₂e (-25,4% rispetto al 2024), grazie anche al continuo rinnovo del parco mezzi.
- Organico in crescita: 25 dipendenti al 31/12/2025 (+3 rispetto al 2024), con età media di 48,5 anni.
- Zero infortuni per il quarto anno consecutivo.
- Formazione in crescita: 6 ore medie per dipendente, in netto recupero rispetto al 2024 (3 ore).
- Fatturato: € 4.383.000 circa, sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente.

L'impegno verso la sostenibilità ambientale rimane una priorità strategica: il settore dei trasporti è responsabile di una quota significativa delle emissioni globali e Lapi Logistica si è posta come obiettivo il raggiungimento del 100% di veicoli Euro 6 entro il 2030, proseguendo il trend di riduzione delle emissioni per chilometro percorso.

Ringraziamo tutti i collaboratori, clienti, fornitori e partner che con il loro contributo quotidiano rendono possibile questo percorso.

Casciana Terme Lari, 25 Giugno 2026

Massimo Lapi
Amministratore Unico

2. CONSIDERAZIONI GENERALI

Il presente Bilancio di Sostenibilità pubblicato da Lapi Logistica S.r.l. rappresenta lo strumento del tutto volontario volto a comunicare ai propri stakeholder gli impegni e i risultati aziendali in riferimento agli obiettivi di sviluppo sostenibile, inteso, così come definito negli standard GRI di riferimento, come “sviluppo che soddisfa le esigenze del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare le proprie” e legati pertanto ai temi della Sostenibilità “ESG”, valutando gli aspetti Ambientali (Environment), sociali (Social) e della gestione aziendale (Governance), prendendo in esame l’esercizio 2025.

Il presente documento propone pertanto l’esposizione di indicatori principali e secondari per evidenziare il livello di sensibilità dell’azienda rispetto ai vari temi e valutare la gestione aziendale in conformità ai requisiti delle principali norme e standard di riferimento, nello specifico gli standard per la rendicontazione di sostenibilità GRI (Global Reporting Initiative), emessi dal Global Sustainability Standards Board (GSSB) e la norma SA8000, analizzando laddove possibile il loro scostamento rispetto a riconosciuti valori medi di riferimento (benchmark) e il raggiungimento degli obiettivi che l’azienda definisce per ciascun aspetto nell’ottica del miglioramento continuo.

La descrizione degli indicatori è introdotta dall’illustrazione della politica QHSE dell’azienda e delle fasi principali di pianificazione e implementazione del sistema di gestione aziendale.

Il presente documento sarà pubblicato sul sito www.lapilogistica.com e condiviso con i principali stakeholders della società.

Per eventuali approfondimenti e chiarimenti riguarda il Bilancio di Sostenibilità o i suoi contenuti è possibile scrivere all’indirizzo e-mail info@lapilogistica.com.

2.1 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il bilancio risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni legate agli aspetti di sostenibilità aziendali; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica QHSE dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda rispetto agli standard di riferimento (SA8000 e standard GRI in materia di sostenibilità);
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Periodo di rendicontazione	1 Gennaio 2025 – 31 Dicembre 2025
Frequenza	Annuale (pubblicazione prevista Maggio/Giugno)
Perimetro	Esclusivamente Lapi Logistica S.r.l. (nessuna società partecipata)
Standard di riferimento	GRI Standards 2021, SA8000, GHG Protocol
Assurance esterna	Non prevista per la presente edizione
Referente	info@lapilogistica.com

3. L'AZIENDA E LA SUA GOVERNANCE

Lapi Logistica S.r.l. è un'azienda con sede a Casciana Terme Lari (PI), fondata nel 1987 da Massimo Lapi, specializzata in trasporto merci per conto terzi, logistica integrata e lavaggio di imballaggi returnable. Opera principalmente nel settore Automotive e Difesa, con clienti in tutta Europa.

STRUTTURA PROPRIETARIA E GOVERNANCE

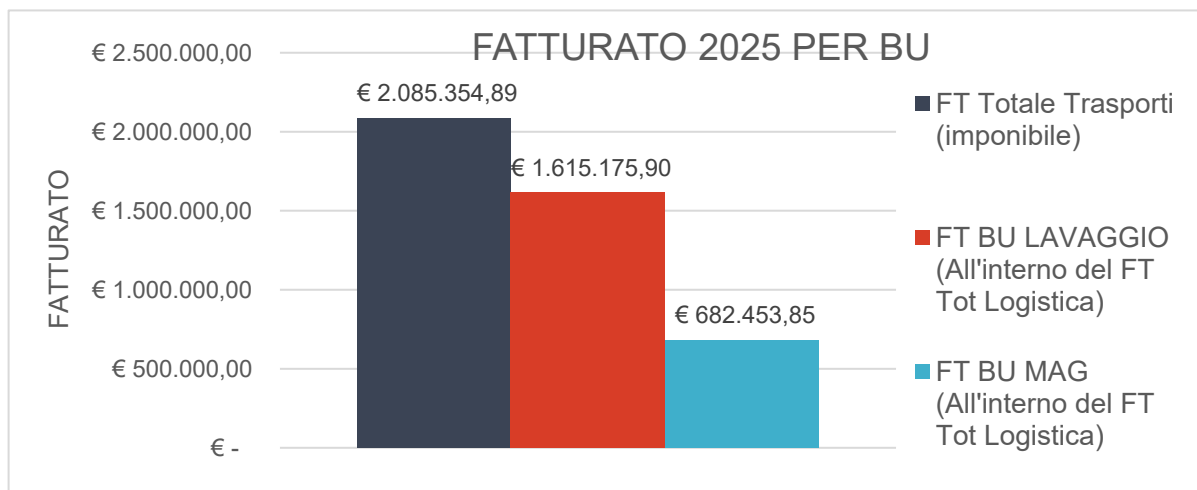
Forma giuridica	Società a responsabilità limitata privata a carattere familiare
Quota Massimo Lapi	98% del capitale sociale
Quota Salandin Stefania	2% del capitale sociale
Organo di governo	Consiglio di Amministrazione (CDA)
Presidente/Amministratore Unico	Massimo Lapi (nomina 1° Luglio 2015, durata indeterminata)
Composizione CDA per genere	50% maschile – 50% femminile
Revisore legale (esterno)	Bartorelli Sergio
Remunerazione variabile CDA	Non prevista
Certificazioni	ISO 9001:2015 (da oltre 25 anni) ISO 14001 (iter in corso)

PAESI DI OPERATIVITA'

- Servizi di trasporto: tutta Europa e saltuariamente stati extra-UE limitrofi
- Servizi di magazzinaggio/deposito: esclusivamente nel Comune di Casciana Terme Lari (PI)

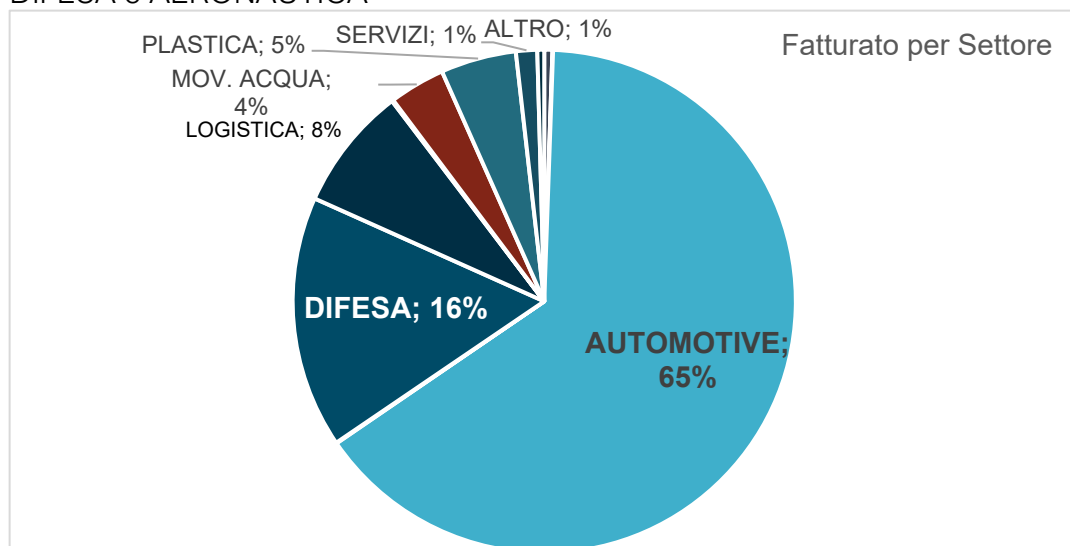
4. SERVIZI E PRINCIPALI SETTORI

SERVIZIO	DESCRIZIONE
Trasporto merci conto terzi	Trasporto su gomma nazionale e internazionale, ADR incluso
Logistica integrata	Deposito, magazzinaggio, movimentazione merci
Lavaggio imballaggi returnable	Lavaggio e gestione imballaggi riutilizzabili (settore Automotive)



4.1 PRINCIPALI SETTORI

- A) AUTOMOTIVE
- B) DIFESA e AERONAUTICA



5. CATENA DEL VALORE

Input principali della catena del valore

Risorsa	Fonte	Aspetti di sostenibilità (GRI correlati)
Carburante (diesel)	Fornitori esterni	GRI 302 (Energia), GRI 305 (Emissioni)
Veicoli industriali e mezzi	Produttori europei	GRI 301 (Materiali), GRI 308 (Valutazione ambientale dei fornitori)
Risorse umane (autisti, logistica, amministrativi)	Personale assunto e subappaltatori	GRI 401 (Occupazione), GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro), GRI 404 (Formazione e istruzione)
Magazzini e strutture logistiche	Proprietà o locazione	GRI 302, GRI 303 (Acqua), GRI 306 (Rifiuti)
Sistemi informatici (TMS, WMS)	Fornitori ICT	GRI 418 (Privacy dei clienti), GRI 419 (Conformità socioeconomica)

Attività chiave della catena del valore

Fase	Descrizione	Impatti e rischi ESG	Indicatori GRI collegati
Pianificazione logistica	Ottimizzazione rotte, gestione carichi	Efficienza energetica, riduzione CO ₂	GRI 302-1, GRI 305-5
Trasporto merci	Conduzione veicoli, consegne	Emissioni, sicurezza stradale, stress lavorativo	GRI 305, GRI 403
Magazzinaggio	Stoccaggio, movimentazione, gestione inventario	Consumo energia, rifiuti, ergonomia	GRI 302, GRI 306, GRI 403
Customer service e IT	Monitoraggio spedizioni, assistenza clienti	Cybersecurity, accessibilità dati	GRI 418
Manutenzione mezzi	Controlli ordinari/straordinari	Uso materiali pericolosi, gestione rifiuti	GRI 301, GRI 306

Output e valore generato

Output	Benefici diretti	Valore per gli stakeholder
Servizi di trasporto puntuali	Soddisfazione del cliente, affidabilità	Fiducia e fedeltà dei clienti
Servizi logistici efficienti	Riduzione costi di stoccaggio e movimentazione	Ottimizzazione supply chain dei clienti
Occupazione e formazione	Valorizzazione risorse umane	Crescita professionale, inclusione
Riduzione delle emissioni (ove applicabile)	Minore impatto ambientale	Reputazione green e compliance normativa

Valutazione di impatti e rischi lungo la catena

Area	Rischi principali	Strategie RSI adottate
Ambiente	Emissioni CO ₂ , consumo carburante, rifiuti da manutenzione	Adozione mezzi a basse emissioni, monitoraggio consumi
Sociale	Turnover, sicurezza autisti, stress lavoro-correlato	Formazione continua, rotazione turni e servizi
Governance	Subappalti non tracciati, evasione fiscale, violazioni doganali	Codice etico fornitori, audit interni, conformità normativa

6. LA POLITICA QHSE AZIENDALE

L'azienda intende implementare un sistema di gestione aziendale in grado di rispondere efficacemente agli scenari odierni, sempre più complessi ed articolati, ponendo attenzione allo sviluppo delle proprie attività di business in modo sostenibile.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti derivanti dai principali standard di settore adottati (SA8000, GRI), le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dagli standard menzionati. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata alla valutazione delle aspettative ed esigenze dei principali stakeholder, coinvolgendoli attivamente laddove possibile affinché potessero contribuire alla realizzazione del sistema di gestione aziendale, insieme alla direzione aziendale.

- I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione delle norme di riferimento in materia di sostenibilità, dei requisiti e della loro portata pratica nella vita aziendale.
- I clienti/consumatori: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati analizzati e definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste nell'organigramma aziendale.

L'implementazione del sistema gestionale rispetto agli aspetti di Sostenibilità ESG è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- Adeguamento agli standard di riferimento per la parte etica (rif. SA8000)
 - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 39 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
 - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard.
 - Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
 - Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
 - Analisi ed implementazione nel sistema di gestione degli standard GRI attraverso:
 - Mappatura ed analisi delle aspettative degli stakeholder, che ha portato all'individuazione di 13 tipologie di stakeholders (vedasi analisi del contesto); Non è stato per il momento effettuata una raccolta di informazioni diretta verso tutti gli stakeholders, limitandosi ad effettuare una analisi su dati indiretti;
 - Analisi di materialità degli aspetti ESG

Il presente bilancio di Sostenibilità è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma SA8000 ed agli standard GRI nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark). Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la Sostenibilità e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto o ha intenzione di assumere nel prossimo periodo.

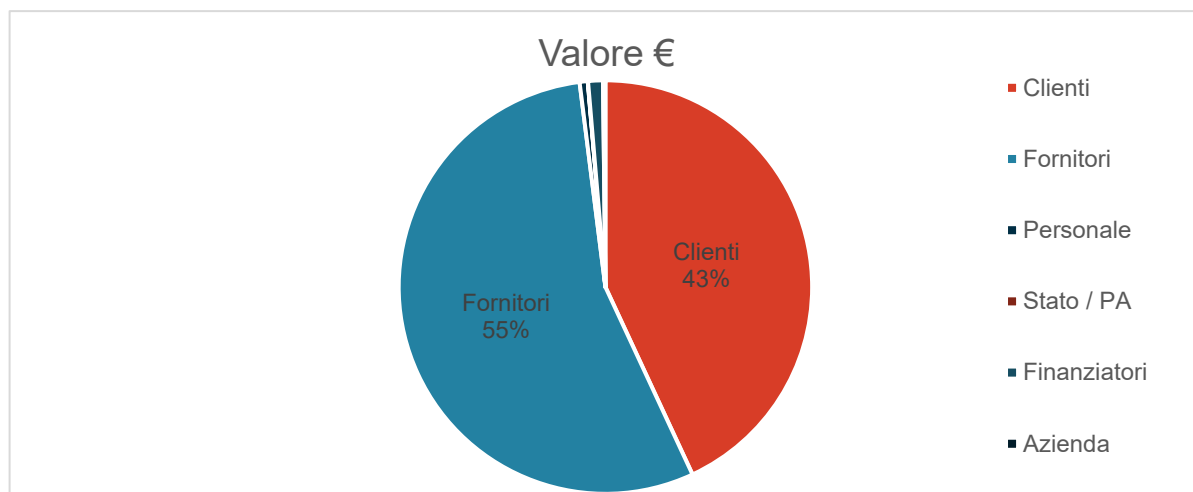
7. STAKEHOLDER

L'organizzazione riconosce il coinvolgimento degli stakeholder come parte integrante della propria strategia di sostenibilità. Il processo è stato sviluppato per garantire trasparenza, ascolto attivo e integrazione delle aspettative nella definizione delle priorità ESG.

Principali gruppi di stakeholder identificati e metodologie di coinvolgimento:

<i>Gruppo Stakeholder</i>	<i>Modalità di Coinvolgimento</i>	<i>Frequenza</i>
<i>Dipendenti</i>	Interviste, riunioni, questionari	Annuale/Continuo
<i>Clienti</i>	Customer satisfaction, reclami, incontri	Annuale
<i>Fornitori</i>	Audit, incontri, questionari	Annuale
<i>Concorrenti</i>	N.d.	N.d.
<i>Soci</i>	Riunioni	Annuale
<i>Enti creditizi</i>	Incontri periodici	Non definita
<i>Istituzioni</i>	N.d.	N.d.
<i>Vicinato</i>	N.d.	N.d.
<i>Enti di certificazione</i>	Audit periodici	Annuale
<i>Associazioni di categoria</i>	N.d.	N.d.
<i>Associazioni benefiche</i>	Incontri periodici	N.d.
<i>Comunità globale</i>	N.d.	N.d.

Per meglio comprendere in modo oggettivo il peso dei diversi stakeholder sull'azienda, si è proceduto ad effettuare una riclassificazione delle voci di bilancio collegandole ai vari stakeholder individuati, al fine di evidenziare meglio l'interesse, l'influenza e la valutazione, non soltanto economica, sull'azienda e monitorarne la variazione nel tempo. (non essendo ancora disponibile il bilancio 2025 al momento della stesura, l'analisi è relativa al semestre 2025, tuttavia si può assumere che la distribuzione resti invariata)



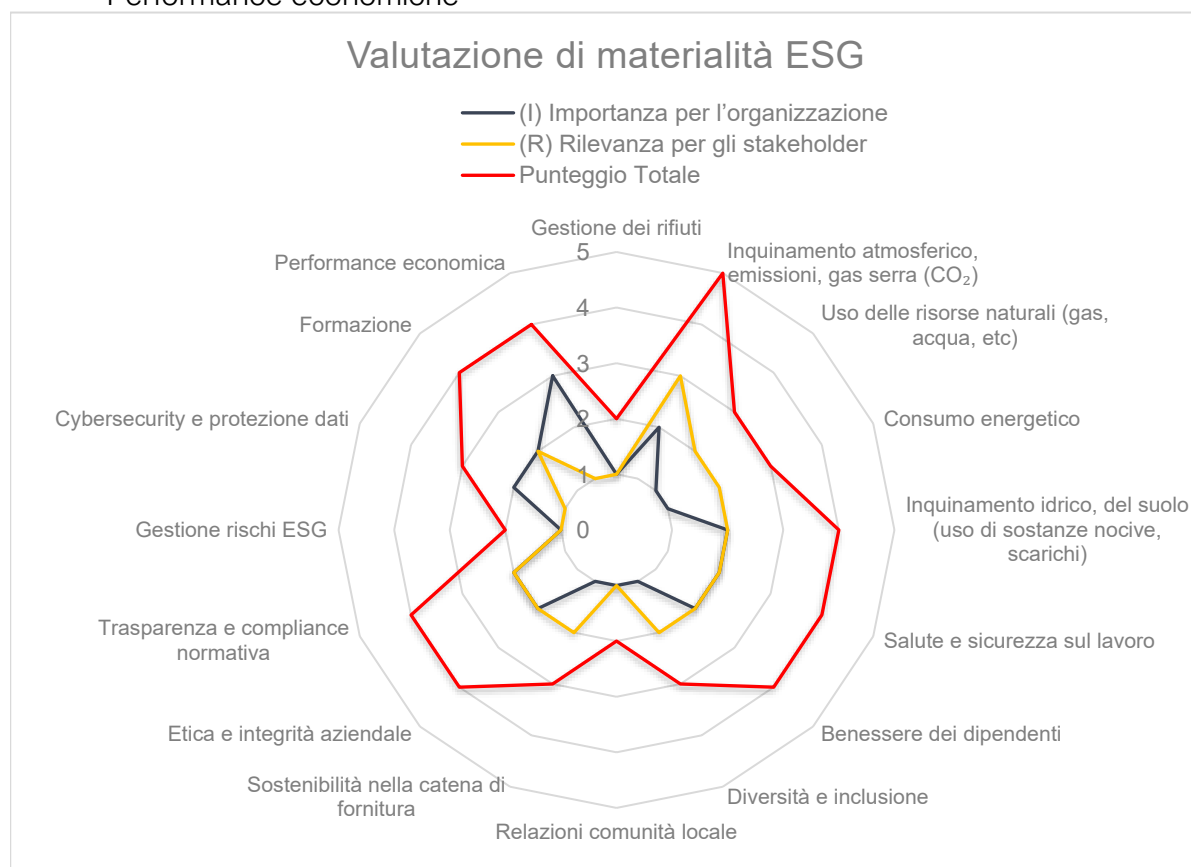
8. MATRICE DI MATERIALITA'

L'analisi è stata realizzata secondo la prospettiva dell'impatto, in conformità alla metodologia prevista dagli standard 2021 della *Global Reporting Initiative*, ed è stata strutturata nelle seguenti fasi:

- individuazione degli impatti;
- definizione delle priorità;
- validazione dei temi di materialità

Sulla base di quanto emerso dall'analisi di materialità condotta, come visibile dal successivo grafico, è emerso che i temi materiali rilevanti per l'azienda sono i seguenti:

- Emissioni in atmosfera, gas serra e CO2
- Inquinamento idrico, del suolo
- Salute e Sicurezza sul lavoro
- Benessere dei dipendenti
- Etica e integrità aziendale
- Trasparenza e compliance normativa
- Formazione
- Performance economiche



Gli standard GRI sono strettamente connessi con gli SDGs (Sustainable Development Goals) dell'Agenda ONU 2030, un programma d'azione che definisce 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile e 169 target che Paesi e Organizzazioni sono chiamati a raggiungere congiuntamente entro il 2030.



Si riporta di seguito l'elenco dai temi materiali individuati con il relativo collegamento agli standard GRI di riferimento ed all'obiettivo SDGs dell'Agenda ONU 2030 connesso.

N.	TEMA MATERIALE	PRIORITÀ	GRI	SDGS
1	Gestione dei rifiuti	Bassa	301-1, 301-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 
2	Inquinamento atmosferico, emissioni, gas serra (CO ₂)	Alta	305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 
3	Uso delle risorse naturali (gas, acqua, etc)	Bassa	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5	6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI 
4	Consumo energetico	Bassa	302-1, 302-2, 302-3, 302-4	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 

5	Inquinamento idrico, del suolo (uso di sostanze nocive, scarichi)	Media	303-2, 303-4	 
6	Salute e sicurezza sul lavoro	Media	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	
7	Benessere dei dipendenti	Media	2-7, 2-8, 401-1, 401-2, 401-3	
8	Diversità e inclusione	Bassa	405-1, 405-2, 406-1	 
9	Relazioni comunità locale	Bassa	413-1, 413-2	 
10	Sostenibilità nella catena di fornitura	Bassa	2-6, 204-1, 308-1, 308-2, 407-1, 414-1, 414-2	  
11	Etica e integrità aziendale	Media	n.d.	
12	Trasparenza e compliance normativa	Media	2-16, 2-26, 402-1	
13	Gestione rischi ESG	Bassa	2-23, 2-25	

14	Cybersecurity e protezione dati	Bassa	n.d.	
15	Formazione	Media	403-5, 404-1, 404-2, 404-3, 410-1	
16	Performance economica	Media	201-1, 201-2, 201-3, 201-4	

Per i principali temi materiali individuati sono stati definiti obiettivi di sviluppo sostenibile sui quali l'azienda intende intervenire per proseguire il proprio percorso di sviluppo.

9. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

9.1 GESTIONE DEI RIFIUTI – GRI 306

I rifiuti prodotti sono prevalentemente assimilabili agli urbani (imballaggi misti, legno, plastica, carta) derivanti dall'attività di magazzinaggio e amministrativa. La totalità è destinata al recupero tramite ditta specializzata.

TIPOLOGIA RIFIUTI	2022	2023	2024	2025
Rifiuti pericolosi (t)	0	0	0	0
Rifiuti NON pericolosi (t)	0	0	9,5	8,8
% avviati a recupero	100%	100%	100%	100%

Nel 2025 i rifiuti non pericolosi sono diminuiti da 9,5 a 8,8 tonnellate (-7,4%), confermando l'efficienza nei processi di gestione degli imballaggi.

9.2 EMISSIONI, GAS SERRA (CO₂) – GRI 305

L'attività di autotrasporto è la principale fonte di emissioni dell'azienda (Scope 1). Il calcolo della Carbon Footprint avviene secondo la metodologia GHG Protocol, con fattore emissivo gasolio di 2,676 kg CO₂/litro.

KPI EMISSIONI	2022	2023	2024	2025
Litri gasolio totali	400.806	427.973	404.526	320.810
Km totali percorsi	2.064.623	2.240.109	1.987.440	1.390.577
CO ₂ Scope 1 – fleet (tCO ₂ e)	1.066,8	1.139,1	1.076,7	853,9
CO ₂ per km (kgCO ₂ e/km)	0,517	0,508	0,542	0,614
Consumo medio (l/100km)	19,4	19,1	20,4	23,1

La CO₂ Scope 1 totale nel 2025 è pari a 853,9 tCO₂e, con una riduzione del 25,4% rispetto al 2024 (1.076,7 tCO₂e), principalmente dovuta alla riduzione dei km percorsi e all'aggiornamento del parco mezzi.

Si evidenzia che il KPI CO₂ per km si è incrementato ma che questo incremento deriva in realtà da una variazione nel mix di automezzi che ha visto una forte diminuzione dei km percorsi con i furgoni ed un incremento dei km percorsi con mezzi pesanti, in particolare bilici.

Con riferimento all'attività di autotrasporto, tuttavia, l'azienda utilizza veicoli alimentati a gasolio e pertanto risiede in tale processo lavorativo l'apporto significativo di emissioni inquinanti in atmosfera. Il trasporto merci è infatti responsabile di una significativa quantità di emissioni di gas serra. Secondo uno studio della Conferenza delle Nazioni Unite sul commercio e lo sviluppo, la logistica delle merci è responsabile del 7% delle emissioni globali di anidride carbonica.

Si evidenzia in particolare che, essendo l'emissione di CO₂ e l'inquinamento atmosferico derivante dall'attività di autotrasporto considerato il più rilevante tra gli impatti ambientali dell'azienda, ed in considerazione degli obiettivi comunitari di impatto climatico Zero per il 2050, oltre che della sensibilità al tema dei principali stakeholders, l'azienda ha attenzionato l'argomento ed effettuato il calcolo della propria Carbon Footprint (impronta di Carbonio) già dal 2022, comunicandone i risultati attraverso i propri canali social e sito web.

Fig. 1 – KPI Emissioni CO₂ per km percorso

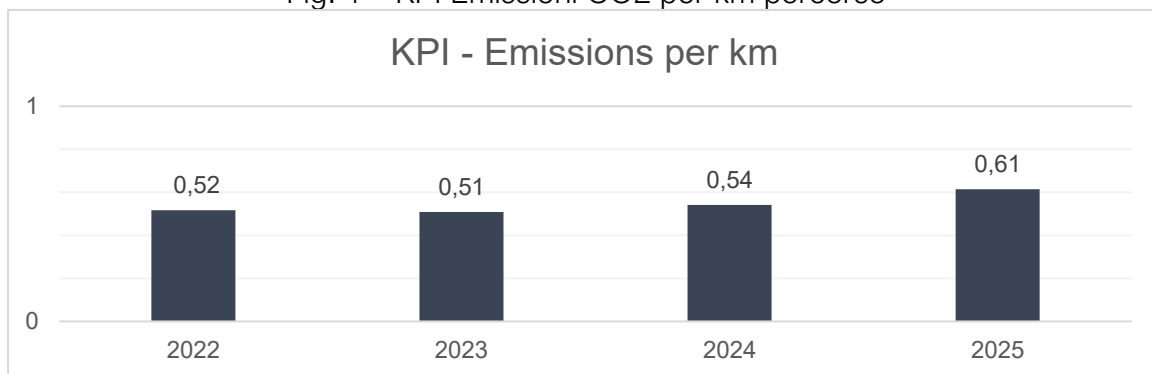


Fig. 2 – Il seguente KPI riportato nella carbon footprint mostra invece il livello complessivo di CO₂e misurato dall'azienda (scopo 1 e scopo 2)

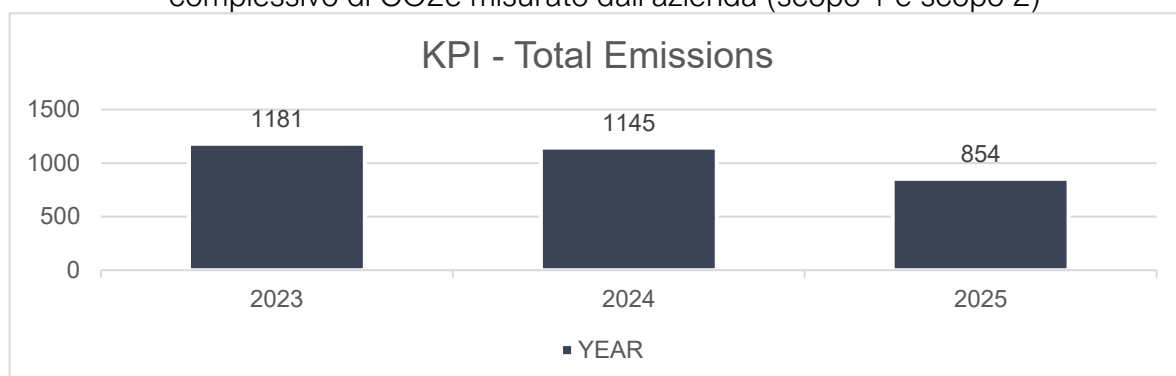
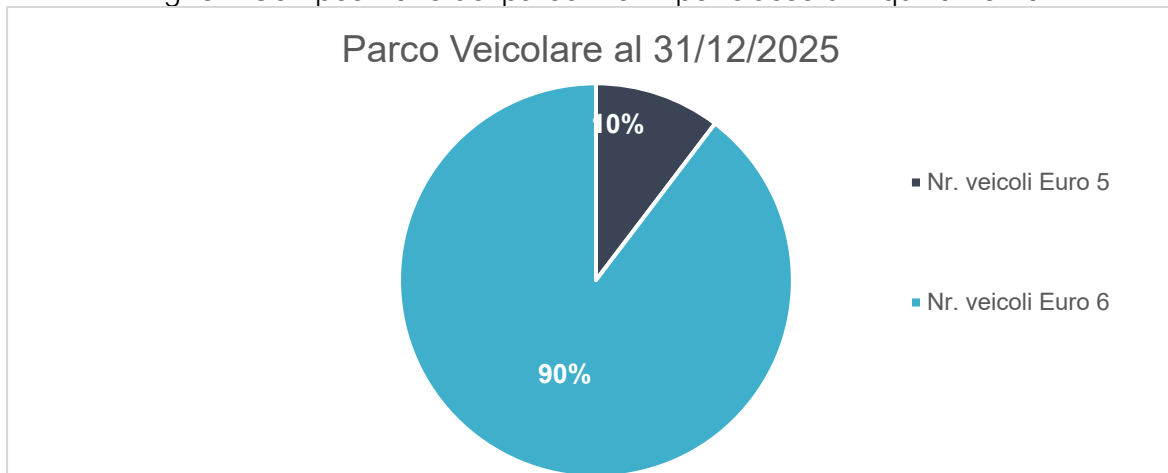


Fig. 3 – Composizione del parco mezzi per classe di inquinamento



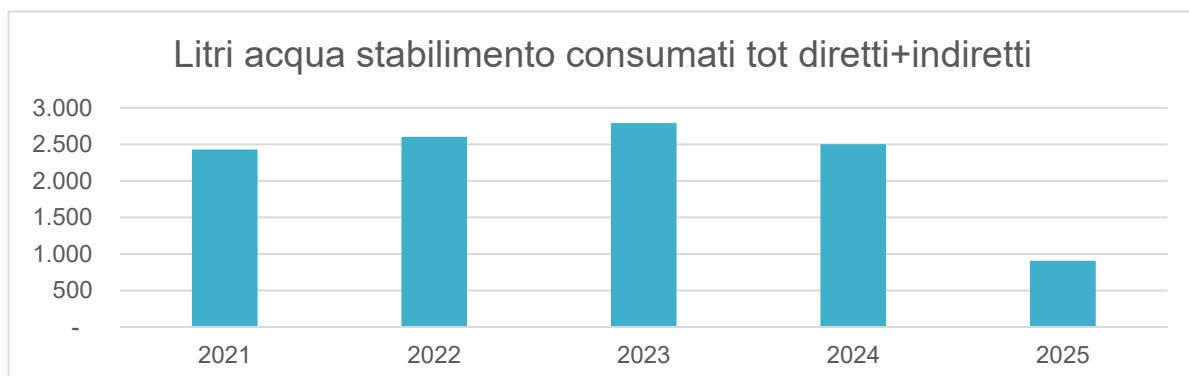
Obiettivo aziendale: raggiungimento del 100% di veicoli Euro 6 entro il 2030.
 Nel 2025 la quota Euro 6 è salita all'89,7% (+2,6 p.p. rispetto al 2024).

9.3 USO DELLE RISORSE NATURALI – GRI 303

9.3.1 ACQUA

L'azienda utilizza l'acqua, oltre che per i servizi igienici, per effettuare attività di lavaggio di imballaggi returnable, prevalentemente per il settore automotive.

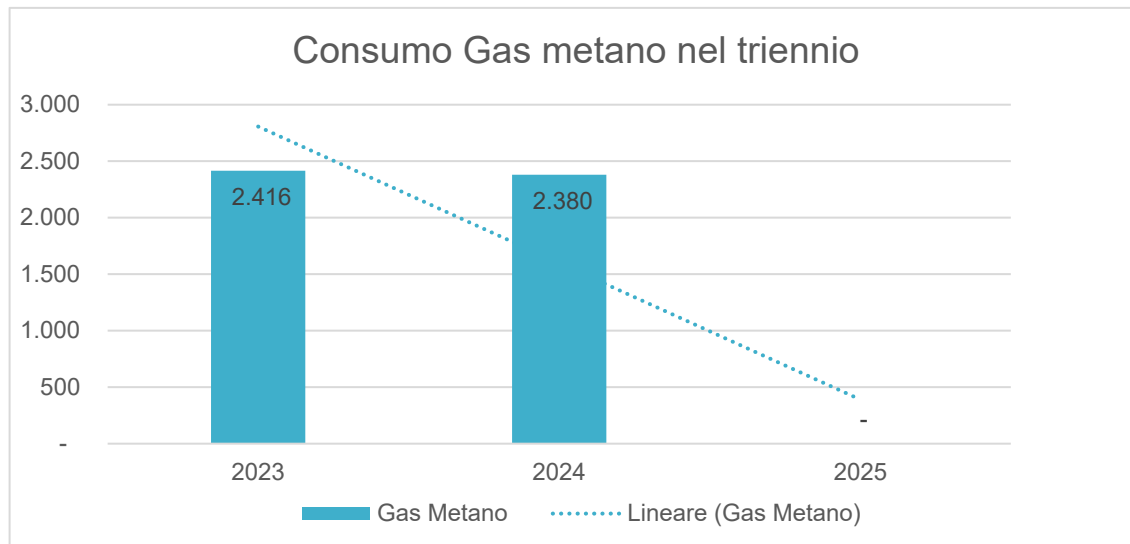
L'azienda, unitamente alle società partner con cui effettua i propri servizi, ha da sempre attenzionato il tema del consumo di acqua, valutando opportunità di ottimizzazione dello stesso grazie ad investimenti in impianti eco-friendly, concretizzatisi nell'utilizzo di impianti in grado di recuperare e riciclare quasi completamente l'acqua utilizzata nel processo.



La forte riduzione dei consumi idrici diretti è dovuta all'implementazione di innovativi impianti per la filtrazione ed il riutilizzo dell'acqua nei processi di lavaggio.
 Il dato include anche la quota parte del consumo idrico dei sub-fornitori imputabile alle commesse Lapi.

9.3.2 GAS NATURALE

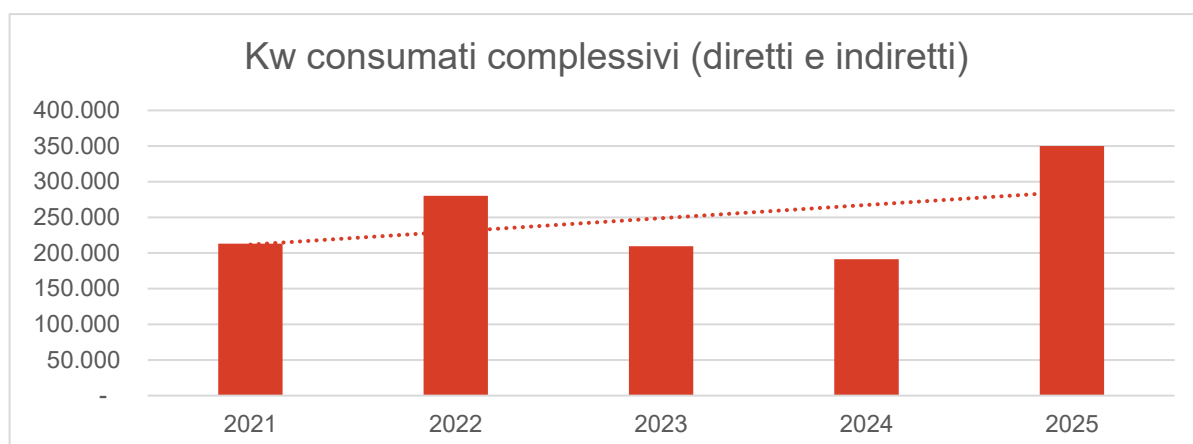
L'azienda non utilizza gas per il riscaldamento della sede (impianto elettrico).
Il gas metano rilevato riguarda esclusivamente la parte di pertinenza di subfornitori.



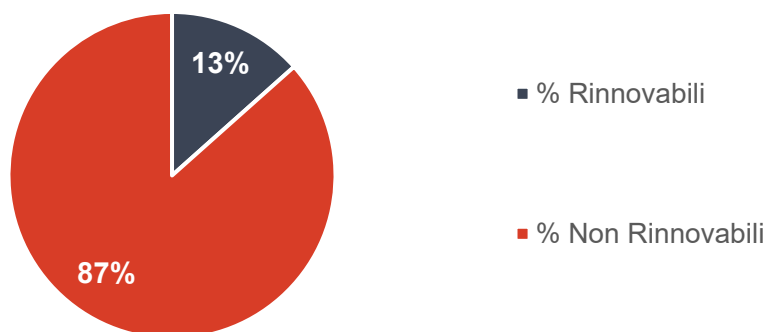
9.4 CONSUMO ENERGETICO – GRI 302

I consumi energetici costituiscono uno dei fattori più diffusi di impatto ambientale e di consumo delle risorse.

L'energia elettrica riportata fa riferimento alla totalità direttamente acquistata per la sede di Via Del Commercio (100% da fonti rinnovabili) e alla quota parte imputabile per la gestione dei processi di lavaggio affidati ad altre società partner.



% Rinnovabili Energia Elettrica 2025



L'incremento del consumo nel 2025 è dovuto al forte incremento nei volumi delle attività di lavaggio imballaggi. La sede direzionale è alimentata al 100% da energia verde certificata.

9.5 INQUINAMENTO IDRICO E DEL SUOLO

L'azienda non utilizza prodotti nocivi nei propri processi produttivi, ad eccezione del gasolio per i veicoli. Nel piazzale aziendale è presente un serbatoio dotato di vasca di contenimento al 110% con tettoia, e a valle è attivo un sistema di trattamento delle acque reflue.

10. SOSTENIBILITA' SOCIALE

10.1 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il settore trasporti e logistica presenta un indice INAIL di inabilità permanente (ATECO 49) di 4,93 casi ogni 1.000 addetti, significativamente superiore alla media nazionale di 1,17. Lapi Logistica mantiene un indice pari a zero da oltre quattro anni consecutivi.

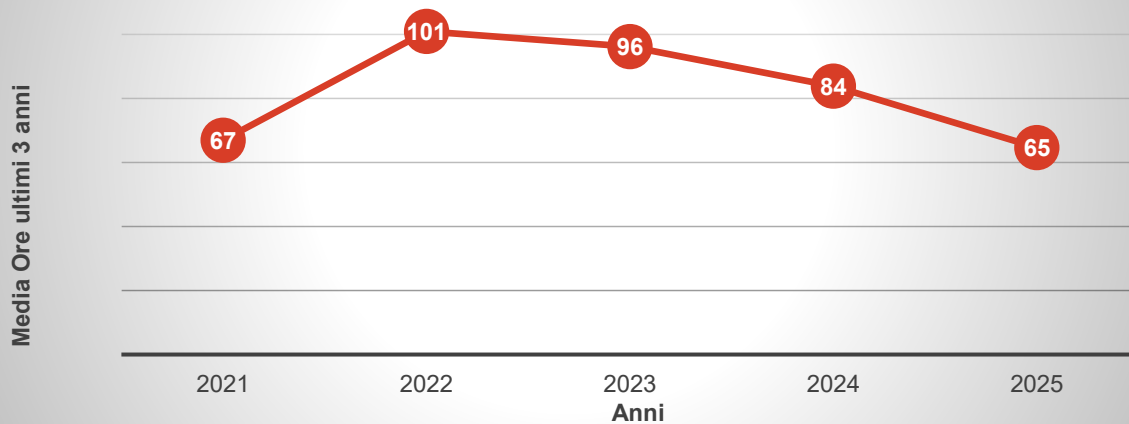
KPI SALUTE E SICUREZZA	2022	2023	2024	2025
Nr. infortuni totali	0	0	0	0
Nr. infortuni mortali	0	0	0	0
Nr. malattie professionali	0	0	0	0
Nr. quasi-incidenti (near miss)	0	0	0	0
Costo DPI per dipendente (€)	–	80	–	90
Indice INAIL settore (rif. ATECO 49)	4,93	4,93	4,93	4,93

Lapi Logistica registra zero infortuni per il quarto anno consecutivo, un risultato eccellente in un settore ad alto rischio.

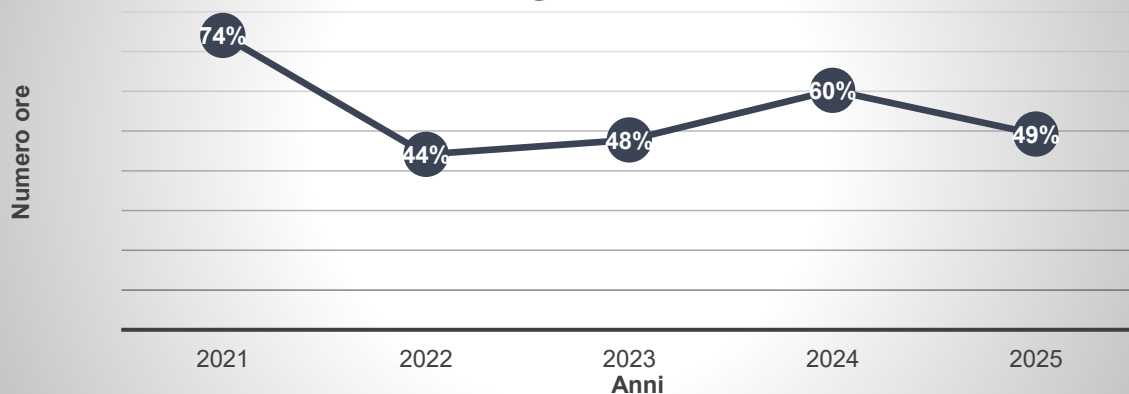
Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali.

MEDIA ORE DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE



% ORE DI FORMAZIONE SICUREZZA SU TOTALE



Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali, il cui costo medio sostenuto dall'azienda è cresciuto notevolmente nell'arco di tre anni (da 80 euro nel 2023 a 90 euro nel 2025).

10.2 BENESSERE DEI DIPENDENTI

10.2.1 DIPENDENTI E LAVORO INFANTILE – GRI 2-7

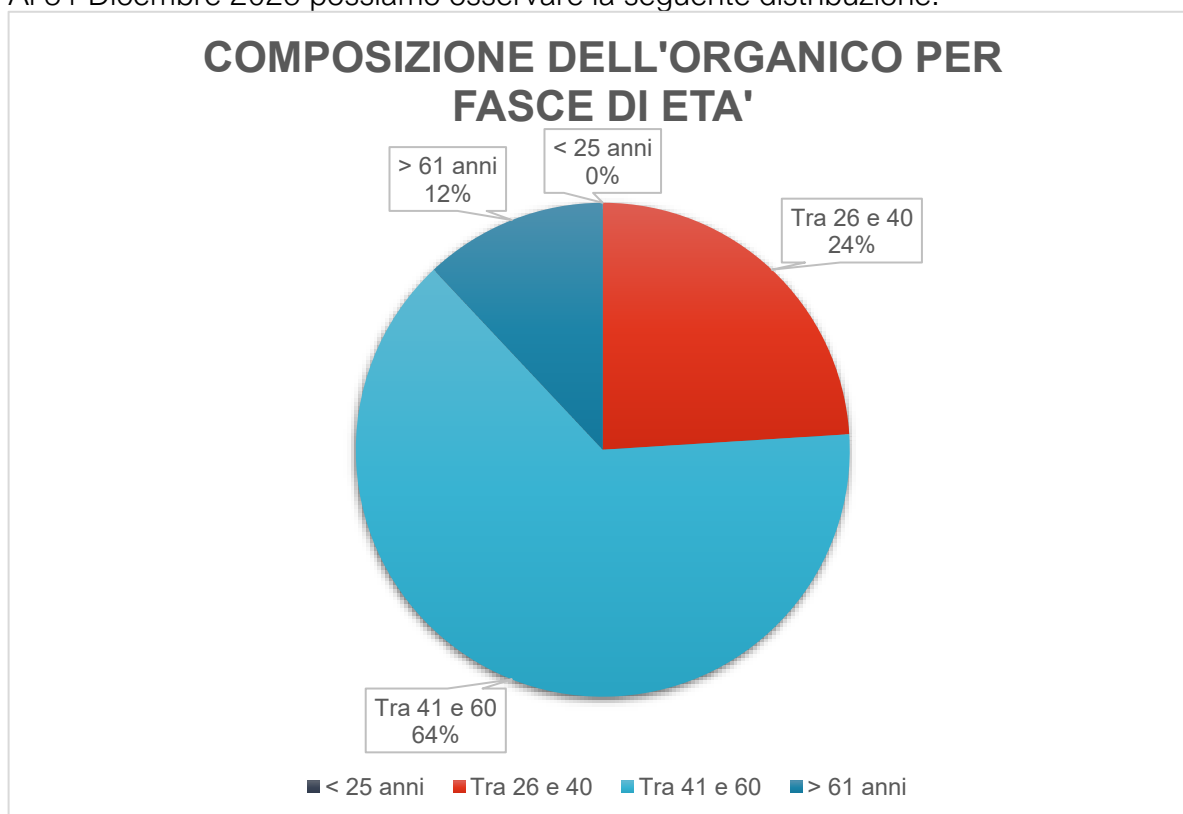
L'azienda non intende utilizzare e favorire in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile.

Composizione dell'organico

Al 31 Dicembre 2025 l'organico è composto da 25 dipendenti (erano 22 nel 2024, +3 unità). L'età media è di 48,6 anni, con una prevalenza di personale nella fascia 41-60 anni.

INDICATORE ORGANICO	2023	2024	2025
Dipendenti totali al 31/12	28	22	25
Età media (anni)	–	47	48,6
Dipendenti uomini	–	–	24
Dipendenti donne	–	1	1
% donne su totale	–	5%	4%
Lavoratori ≤25 anni	–	0	0
Lavoratori 26-40 anni	–	7	6
Lavoratori 41-60 anni	–	13	16
Lavoratori >60 anni	–	2	3
ULA medie annue	28	25,83	22

Al 31 Dicembre 2025 possiamo osservare la seguente distribuzione:



A fronte di una concentrazione prevalente di addetti fra i 41 e i 60 anni, sono pari a zero il numero dei lavoratori più giovani (fino a 25 anni), 6 il numero dei lavoratori tra 26 e 40

anni e 16 il numero dei lavoratori di superiori dai 41 anni ai 60, mentre sono soltanto 3 i lavoratori con più di 61 anni.

Tot dipendenti	25	dip.
Età media	49	anni

Bambini lavoratori

Non sussiste il caso di bambini lavoratori come d'altra parte in tutta l'Italia.

Giovani lavoratori

Non sussiste il caso di giovani lavoratori come d'altra parte in tutta l'Italia.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Mantenimento comp. Organico >18 anni	Controllo assunzioni	Interne	Indefinito	Uff. Amm.vo / Direzione	Analisi Comp. Organico 2025	Zero < 18 anni

10.2.2 LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Guida all'impiego

Tutti i lavoratori ricevono, e firmano per accettazione, un documento informativo che illustra le principali informazioni e caratteristiche del contratto da loro firmato.

I nuovi assunti ricevono tale copia al momento della firma del contratto. I lavoratori assunti precedentemente hanno ricevuto tale documento nel 2009.

Sulla bacheca aziendale è affisso un riepilogo informativo con le principali informazioni legate ai diritti e doveri contrattuali.

Anticipi stipendio

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi fino ad un massimo del 60% dell'ammontare dovuto. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, è stato deciso di effettuare nel 2026 un'indagine di clima interno,

finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell’appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della sicurezza dei luoghi di lavoro, attraverso la compilazione di questionari ad hoc distribuiti ai lavoratori e raccolti in forma anonima.

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Indagine Clima Interno	Questionario da creare e far compilare	Interne	Entro 31/12/2026	RSG	Nr. Indagini Clima interno	1

10.2.3 DISCRIMINAZIONE

L’azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli eventuali accordi integrativi che fossero concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L’accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L’integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda

In Toscana la partecipazione femminile al mercato del lavoro mostra segnali di miglioramento, pur mantenendo divari strutturali rispetto alla componente maschile. Secondo i dati IRPET, nel 2024 il tasso di occupazione femminile in Toscana si attesta al 63,7%, dato superiore alla media nazionale e in crescita rispetto agli anni precedenti; il confronto con il tasso di occupazione maschile, pari al 78,1%, evidenzia tuttavia un gap ancora ampio di circa 14 punti percentuali, che si accentua nella fascia d’età tra i 30 e i 49 anni per effetto dei carichi di cura familiari. A livello nazionale, il tasso di occupazione femminile nella fascia 20-64 anni si attesta al 57,4%, con un divario di 19,4 punti rispetto al tasso maschile del 76,8%; l’Italia si colloca all’ultimo posto nell’Unione europea per quota di popolazione femminile occupata.

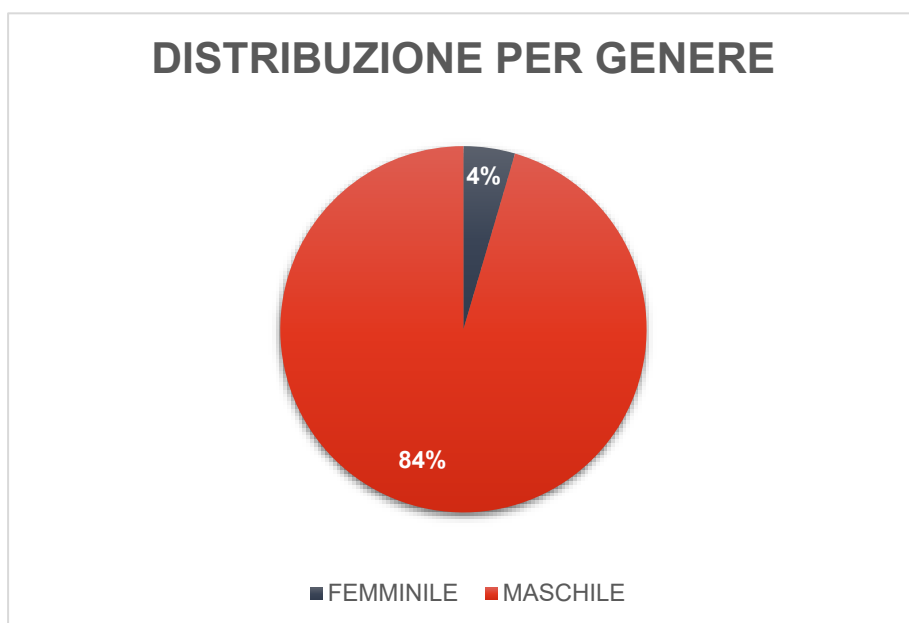
Per quanto riguarda l’imprenditoria, in Toscana il 19,3% delle imprese artigiane è guidato da donne, un dato che, pur positivo, indica ancora margini di miglioramento per una piena parità di genere nel mondo imprenditoriale.

Nel settore dei trasporti e della logistica (codice ATECO 49), la presenza femminile rimane strutturalmente limitata. Secondo i dati ISTAT, le donne rappresentano il 21,8% della forza lavoro del settore in Italia, pari a circa 222.000 addette a fronte di 795.000 uomini, in linea con la media europea. Nei ruoli operativi dell’autotrasporto la quota femminile scende drasticamente al 2,1%, per un totale di sole 14.000 donne su scala

nazionale. Negli ultimi cinque anni si è tuttavia registrato un incremento superiore al 30% nel numero di donne che ricoprono ruoli dirigenziali nelle aziende del comparto logistico, segnale di una lenta ma progressiva apertura del settore.
(fonti Confartigianato, Irpet)

Il dato aziendale

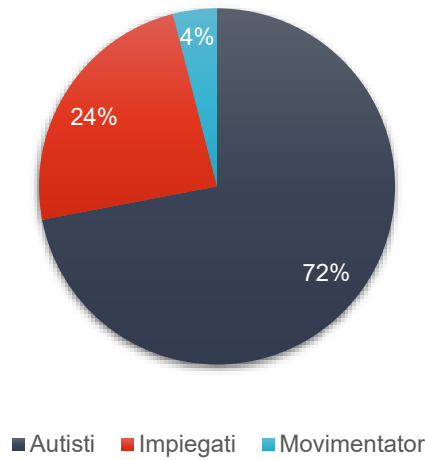
La percentuale di donne nell'organico aziendale al 31 Dicembre 2025 è pari al 4% (1 dipendente su 25), nettamente inferiore al dato di riferimento medio nazionale del settore (21,8%). Tale divario è strutturalmente spiegabile dalla composizione dell'organico, quasi interamente costituito da autisti adibiti al trasporto merci e alla guida di mezzi pesanti: una mansione in cui la presenza femminile si attesta al 2,1% a livello nazionale. Il dato aziendale riflette pertanto fedelmente la struttura occupazionale tipica delle imprese di autotrasporto specializzato.



La prevalenza di personale adibito al trasporto è riscontrabile anche nel seguente grafico riportante la distribuzione del personale per mansione.

DISTRIBUZIONE	VALORE 2025	% SU TOTALE
Autisti	18	72%
Impiegati	6	24%
Movimentatori	1	4%

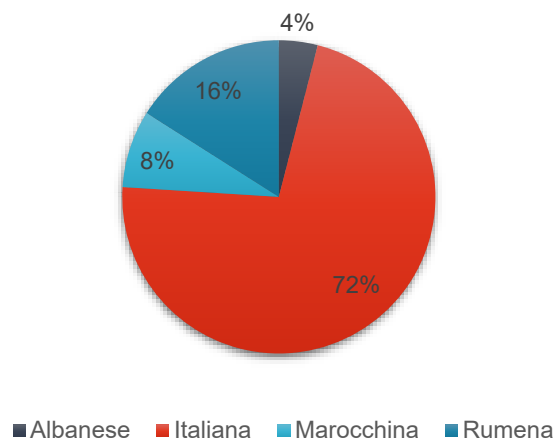
DISTRIBUZIONE PER MANSIONE



DISTRIBUZIONE PER NAZIONALITA'

DISTRIBUZIONE	VALORE 2025	% SU TOTALE
Italiani	18	72%
Rumeni	4	16%
Marocchini	2	8%
Albanesi	1	4%

DISTRIBUZIONE PER NAZIONALITA'



Lavoratori stranieri in azienda

La presenza di lavoratori stranieri è aumentata negli ultimi anni, sia in termini assoluti, che in termini percentuali.

L'azienda tuttavia ha sempre avuto nel proprio organico, almeno negli ultimi 20 anni, personale di altre nazionalità, garantendo sempre il massimo rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri, anche tramite la concessione di permessi religiosi, ad esempio garantendo la possibilità di rispettare il Ramadan per il personale di origine magrebina di religione musulmana.

Casi di discriminazione in azienda

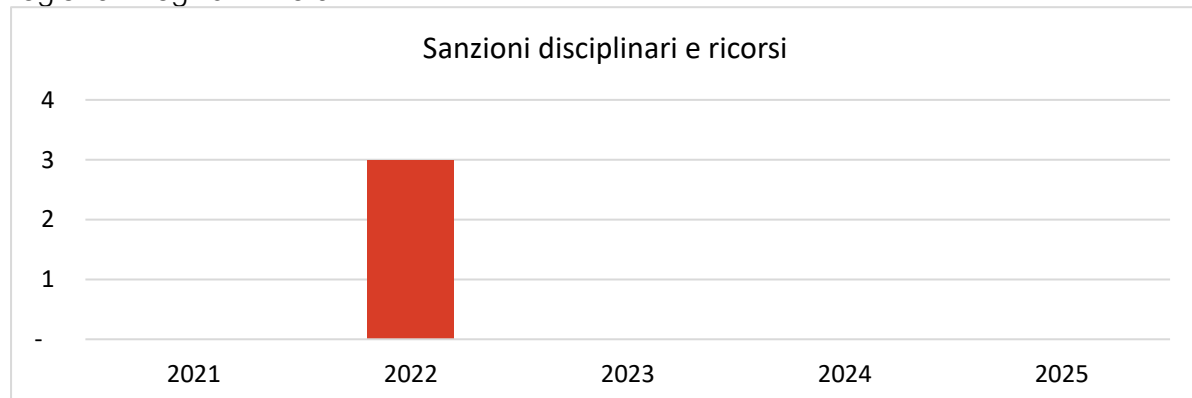
Al momento non è stato mai ricevuto alcun reclamo al riguardo.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Nessun evento discriminatorio	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2026	RSG	Nr. Eventi discrimin.	0

10.2.4 PRATICHE DISCIPLINARI

Esiste un codice disciplinare in vigore in azienda, la cui sintesi è affissa alla bacheca destinata alle comunicazioni interne, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

Nel grafico seguente è possibile osservare il numero di sanzioni disciplinari e ricorsi registrati negli ultimi 5 anni:



Reclami

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è inesistente.

Obiettivo 2025	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Mantenimento livello di sanzioni disciplinari a zero	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2026	RSG	Nr. Eventi disciplinari	0

10.2.5 ORARIO DI LAVORO – GRI 402

L'orario lavorativo ordinario per il personale amministrativo e non viaggiante è dal lunedì al venerdì, dalle 8.30 alle 12.30, dalle 14,30 alle 18,30: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 39 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

È lasciata tuttavia una certa flessibilità organizzativa in merito agli orari di lavoro, in particolar modo per i lavoratori con mansioni amministrative non strettamente legate a processi di erogazione dei servizi al cliente.

KPI ORARIO DI LAVORO	2023	2024	2025
Ore contrattuali settimanali	39	39	39
Ore straordinario totali	\	482	128
% ore straordinario / totale	\	1,1%	0,4%
Ore perse per sciopero	0	0	0

Personale viaggiante

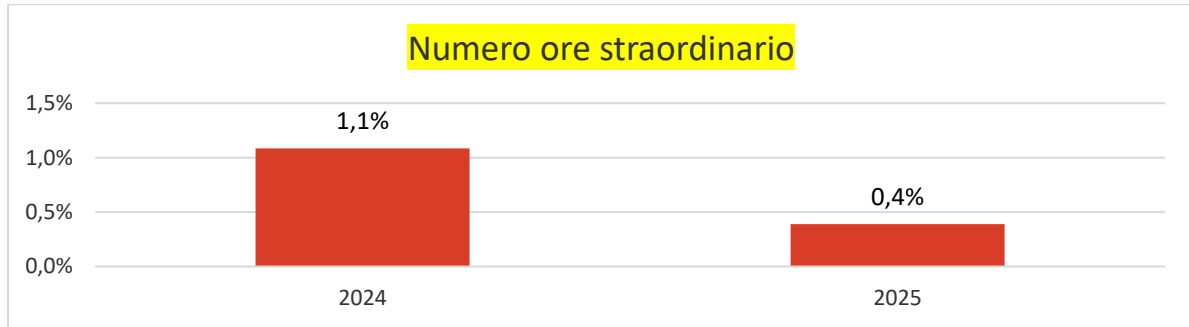
Il 72% del personale aziendale è costituito da autisti, per i quali l'orario lavorativo è molto variabile in funzione dei servizi che sono chiamati a svolgere a seguito di incarico da parte del responsabile trasporti.

Alcuni di essi svolgono prevalentemente servizi programmati seguendo una turnazione pressoché costante e prevedibile con un certo anticipo. Altri effettuano abitualmente servizi giornalieri con orari pressoché costanti, mentre altri effettuano servizi sporadici con scarso preavviso in merito agli orari di partenza e destinazione.

Ore di lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dalla Direzione con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dal contratto collettivo, il lavoro straordinario è maggiormente remunerato rispetto a quello ordinario e viene sempre evidenziato in busta paga con apposita voce.



Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Riduzione ore straordinario	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2026	RSG	Nr. Ore straord. / tot ore lavorate	< 4%

10.2.6 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Al momento non esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori in quanto non è stata ravvisata la necessità da parte dei dipendenti stessi, sebbene alcuni di essi siano iscritti ad un sindacato.

In ogni caso i dipendenti e l'eventuale rappresentante che fosse eletto non sarebbero soggetti ad alcun tipo di discriminazione. In tal senso l'azienda garantisce sin d'ora ai rappresentanti eletti la libertà di comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro, fruendo degli spazi aziendali disponibili per le comunicazioni sindacali e per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori volessero indire.

SINDACALIZZAZIONE	2024	2025
Nr. iscritti a sindacato	4 (18%)	4 (16%)
Nr. non iscritti	18 (82%)	21 (84%)
Nr. ore sciopero	0	0
Nr. contenziosi lavoro	0	0

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria, assicurando in questo modo la massima trasparenza circa la tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda.

Lavoratori e sindacati

Dall'analisi svolta l'organico aziendale risulta fare scarso ricorso all'associazione sindacale, segno che c'è una certa fiducia nell'operato aziendale e che l'azienda pone una certa attenzione al rapporto con i dipendenti. Soltanto il 16% dell'organico risulta iscritto ad un sindacato, mentre l'84% non fa ricorso.



Scioperi

Ulteriore dato indicativo del clima aziendale può essere rappresentato dal numero di scioperi cui i dipendenti hanno aderito ed anche in questo senso, senza alcuna pressione o sollecitazione da parte dell'azienda, il numero di ore perse a causa di scioperi è stato pari a zero.

Contenziosi

Nessun contenzioso registrato nel periodo in osservazione.

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Nessun nuovo contenzioso	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2026	RSG	Nr. nuovi Contenziosi	0

10.2.7 TIPOLOGIA CONTRATTI E RETRIBUZIONE – GRI 401-1

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione mediamente superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, pur in assenza di accordi integrativi in essere. Le retribuzioni così percepite sono pertanto generalmente in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

TIPO CONTRATTO	2024	2025
Tempo indeterminato (nr.)	–	22
Tempo determinato (nr.)	–	3
Part time (nr.)	–	2
Full time (nr.)	–	23
% contratti T.I. su totale	–	88%



Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato, che viene solitamente utilizzato per le nuove assunzioni quando l'esigenza di potenziamento dell'organico non è ancora stabile o legata a possibili picchi di stagione.

Negli ultimi anni è diminuito il ricorso a contratti di formazione lavoro in quanto l'esigenza di assunzione ha principalmente riguardato la figura dell'autista, per il quale tale modalità di assunzione trova scarsa applicabilità.

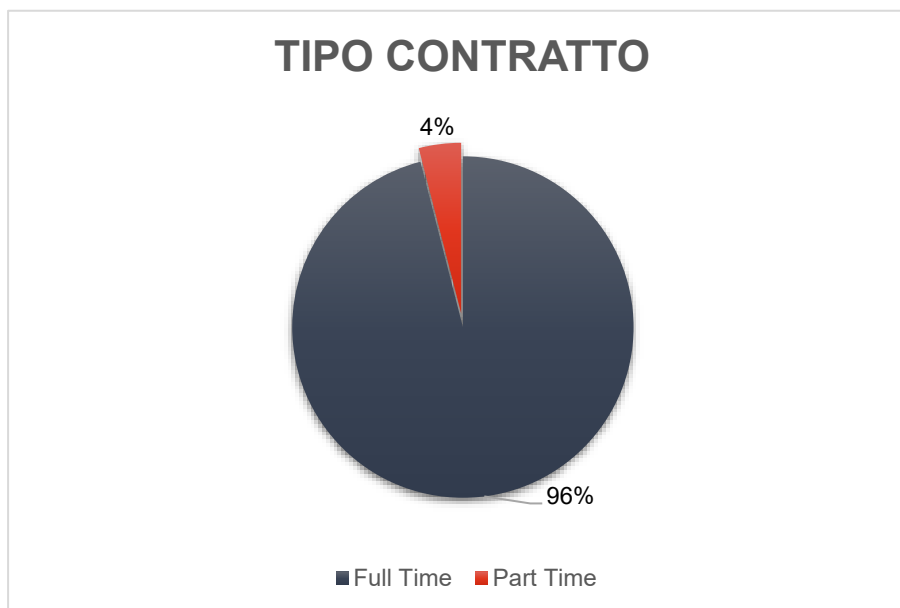
Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali, se non superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta. Sono in ogni caso ben superiori alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

In genere l'applicazione dei minimi retributivi dei CCNL evita di per sé il rischio che il lavoratore possa ricadere nella soglia di povertà, ma questo potrebbe non sempre essere vero, soprattutto nel caso di lavoratori part-time o discontinui.

Si riporta a tal fine uno spaccato dei contratti di lavoro in essere da cui si può evincere che soltanto il 4% dei contratti è di tipo part time.

Si può in ogni caso escludere che anche per questo 4% si possa ricadere al di sotto della soglia di povertà.



Per non rientrare nella soglia di povertà nel 2025, una persona sola dovrebbe percepire almeno € 904 netti al mese (circa €1.300 lordi).

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Verificare il livello retributivo dell'organico per accertare l'inesistenza di criticità in funzione anche del numero di familiari a carico	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2026	RSG	Retribuzione media operai / Living Wage*	> 1,5

**LW determinato secondo la formula presentata nella "Definitve Guide to the New Social Standard SA8000" del direttore europeo del SAI Deborah Leipziger.*

Premi di produzione

L'azienda non ha ancora definito nella propria politica alcun meccanismo premiante, sebbene sia in valutazione un sistema legato al raggiungimento degli obiettivi per talune categorie di dipendenti.

Sovvenzioni volontarie

L'azienda, per contribuire sebbene in minima parte, al benessere economico dei dipendenti, eroga solitamente un buono spesa nel periodo natalizio e prevede l'erogazione di buoni pasto per alcune tipologie di lavoratori.

Le retribuzioni sono conformi ai Contratti Collettivi Nazionali (CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione) e in alcuni casi superiori ai minimi contrattuali.

KPI RETRIBUZIONE E WELFARE	2023	2024	2025
Lavoratori al di sotto soglia povertà	0	0	0
% lavoratori part-time	–	5%	4%
Ratio retrib. media / Living Wage SA8000 (target SA8000 > 1,5)	–	–	1,39
Nr. indagini clima interno	0	0	0

10.2.8 FORMAZIONE

La formazione riveste un elemento importante per la crescita aziendale ed il benessere dei dipendenti e l'azienda si pone da sempre obiettivi di formazione continua, agendo in modo trasversale in ogni ambito delle varie aree aziendali, ponendo particolare attenzione alla formazione in materia di sicurezza.

KPI FORMAZIONE	2022	2023	2024	2025
Ore formazione totali	655,4	171,7	78	132
Ore medie per dipendente (h)	26,2	6,1	3,0	6,0
Ore formazione SSL e Ambiente	289,4	82,0	47,0	65,0
% ore SSL su totale	44,2%	47,8%	60,3%	49,2%
Media triennale h SSL per dip.	100,9	96,2	83,9	64,7
KPI h SSL x dip. (ESG)	11,6	2,9	1,8	3,0

Le ore di formazione nel 2025 sono quasi raddoppiate rispetto al 2024 (132h vs 78h), con una media di 6h per dipendente che riporta l'indicatore su livelli più adeguati.

10.3 RELAZIONI COMUNITA' LOCALE – GRI 413

L'azienda partecipa attivamente a iniziative benefiche sul territorio, sebbene quest'anno non si evidenzino azioni dirette volte alla realizzazione di opere o attrezzature tangibili.

10.4 SOSTENIBILITA' CATENA DI FORNITURA

L'azienda ha introdotto nel proprio sistema di qualifica dei fornitori elementi di valutazione sotto tutti i profili della sostenibilità. La procedura PG Acq.1 definisce i criteri di gestione dei fornitori.

Le prestazioni dei fornitori in materia di aspetti ESG non sono ancora requisiti obbligatori per il buon fine della qualifica nell'albo fornitori dell'azienda, tuttavia costituiscono già un elemento di preferenza rispetto ai competitor.

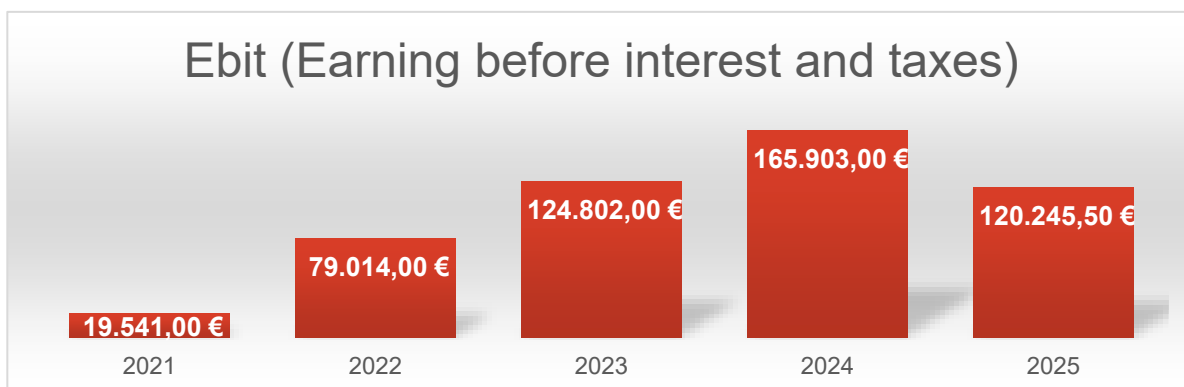
Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempo	Resp.	KPI	Target
Mappare parco fornitori rispetto a criteri ESG	Monitoraggio	Interne	Entro 31/12/2026	RSG	Nr. Relazione con grafico	1

11. SOSTENIBILITA' ECONOMICA – GRI 201-1

Nonostante lo scenario economico e logistico complesso, il fatturato 2025 si mantiene sostanzialmente allineato al 2024, confermando la resilienza del modello di business dell'azienda.

KPI ECONOMICO	2021	2022	2023	2024	2025
Fatturato totale (€)	3.755.089	4.311.041	4.440.508	4.390.355	~4.383.00
Fatturato Trasporti (€)	1.942.476	2.553.272	2.956.962	2.798.963	~2.085.00
Fatturato Logistica (€)	1.812.614	1.757.769	1.483.546	1.591.392	~2.297.00
Fatturato pro-capite (€/dip.)	–	172.442	158.590	169.971	199.227
Variazione fatturato YoY	–	+14,8%	+3,0%	-1,1%	-0,2%
Nr. dipendenti (ULA medie)	–	25	28	25,83	22
Nr. clienti totali	21	26	28	30	28

Il fatturato pro-capite 2025 sale a €199.227 (+17,2% sul 2024), grazie alla riduzione dell'organico medio (ULA) a fronte di un fatturato stabile.



12. SISTEMA DI GESTIONE

L'azienda ha implementato un sistema di gestione integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e 14001:2015, che include criteri sulla base degli standard GRI in materia di sostenibilità oltre che della norma SA8000.

La prima certificazione ambientale è avvenuta ad Aprile 2025, mentre è in corso di aggiornamento l'assessment con la società Ecovadis, relativamente alle performance di sostenibilità ESG del proprio sistema di gestione, che nel 2024 aveva portato all'ottenimento di un buon posizionamento dell'azienda, anche rispetto al proprio mercato di riferimento ed ai competitors, conseguendo un risultato di 54/100 con il seguente dettaglio per area:

Ambiente:	60/100
Pratiche lavorative e diritti umani:	50/100
Etica:	60/100
Acquisti Sostenibili:	50/100

INVESTIMENTI E RATING ESG

KPI GOVERNANCE/RATING	2024	2025
Rating EcoVadis – Totale (/100)	54	In corso
Rating EcoVadis – Ambiente (/100)	60	In corso
Rating EcoVadis – Lavoro/Diritti Umani (/100)	50	In corso
Rating EcoVadis – Etica (/100)	60	In corso
Certificazione ISO 9001:2015	Sì	Sì
Certificazione ISO 14001	In iter	Sì
Bilancio ESG pubblicato	Sì	Sì

12.1 CYBERSECURITY E PROTEZIONE DATI

L'azienda, al fine di garantire un elevato livello di servizio ed efficienza interna, ha sempre posto particolare attenzione all'evoluzione tecnologica della propria organizzazione, dotandosi di sistemi informativi ed attrezzature di elevata qualità, avvalendosi di società di information technology di prim'ordine con cui sviluppare sistemi di gestione dei dati e delle informazioni sicuri ed in grado di garantire la continuità operativa.

L'organizzazione dispone pertanto di una infrastruttura IT ridondante con sistemi di backup, firewall, IPS e antivirus h24, server ed apparati ridondati per minimizzare il rischio di perdita dei dati e sistemi di backup in grado di ridurre al minimo i tempi di ripristino, attraverso un sistema documentato e facilmente gestibile. Inoltre, per ridurre il rischio di attacchi dall'esterno la rete aziendale è protetta da moderni sistemi hardware e software (firewall, intrusion prevention, antivirus, etc.) con monitoraggio attivo h24. Anche nel 2025 non si sono verificati incidenti di sicurezza informatica o data breach.

INDICATORE CYBER	2024	2025
Nr. incidenti cybersecurity	0	0
Nr. data breach	0	0
Backup e ridondanza server	Sì	Sì
Monitoraggio attivo h24	Sì	Sì

13. INDICE DEI CONTENUTI GRI

L'azienda ha redatto il presente documento "con riferimento" agli standard GRI, Appendice 2, relativamente al periodo che va dal 1° Gennaio 2025 al 31 Dicembre 2025, inserendo per alcuni temi analisi basate anche sulla norma SA8000.

Nella tabella seguente sono indicati gli standards GRI ed il punto in cui trovare le informazioni trattate all'interno del documento (Capitolo e pagina).

Dichiarazione d'uso	LAPI LOGISTICA S.R.L. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° Gennaio 2025 al 31 Dicembre 2025 facendo riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

STANDARD GRI /ALTRA FONTE INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
		REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 2: Informativa Generale 2021				
1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
2-1 Dettagli organizzativi	Cap.3 pag.6			
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Cap.2 pag.4			
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	Cap.2 pag.4			
2-4 Restatement delle informazioni	n.d.	In quanto trattasi della prima emissione.		
2-5 Assurance esterna	n.d.	Il documento non è stato sottoposto a verifica esterna.		
2. Attività e lavoratori				
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	Cap.4 pag.8, Cap.5 pag. 9			
2-7 Informativa Dipendenti	Cap.5, Cap.9			
2-30 Contratti collettivi	Cap.10.2.6 pag.32			
3. Governance				
2-9 Struttura e composizione della governance	Cap.3 pag.6			
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap.3 pag.6			
2-11 Presidente del massimo organo di governo	n.d.	Il presidente del Cda Massimo Lapi ricopre anche la funzione di Resp. Trasporti, Acquisti, Logistica all'interno dell'organizzazione.		
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Politica QHSE Cap.6 pag.10			

2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	n.d.	Non sono presenti deleghe.
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	n.d.	Il Consiglio di Amministrazione supervisiona il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità ed è responsabile della sua approvazione.
2-15 Conflitti d'interesse	n.d.	Al momento non sono stati rilevati conflitti d'interesse.
2-16 Comunicazione delle criticità	Codice etico disponibile su sito web	
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	n.d.	Il Cda si avvale di dipendenti interni qualificati e consulenti esterni sui temi di sostenibilità.
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	n.d.	Al momento non sono previste procedure di valutazione della performance del Massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti sulla sostenibilità.
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Cap.3 pag.6	
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Cap.3 pag.6	
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Cap.3 pag.6	
4. Strategie, politiche e prassi		
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Cap.1, pag.3	
2-23 Impegno in termini di policy	Cap.6, pag.10	
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap.6, pag.10	
2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	n.d.	Non istituito al momento un sistema di gestione di libero accesso per i reclami.
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	n.d.	Non istituito al momento un sistema di gestione di libero accesso per i reclami.
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	n.d.	Durante il periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti.
2-28 Adesione ad associazioni	n.d.	Durante il periodo di rendicontazione l'azienda non ha aderito ad alcuna associazione di categoria.
5. Coinvolgimento degli stakeholder		
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap.7, pag.12	Questa informativa non è stata adeguatamente trattata in quanto l'organizzazione è in fase di revisione dei propri processi di coinvolgimento degli stakeholder. I dati aggiornati saranno disponibili nel prossimo ciclo di rendicontazione.
2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Cap.10.2.6, pag.32	
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap.8 pag.13	
3-2 Elenco di temi materiali	Cap.8 pag.13-16	
1. Rifiuti 2020		

3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.1 pag.17			
306-3 Rifiuti prodotti	Cap.9.1 pag.17			
2. Inquinamento atmosferico, emissioni, gas serra (CO2)				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.2 pag.18			
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Cap.9.2 pag.18			
305-2 Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Cap.9.2 pag.18			
3. Uso delle risorse naturali (gas, acqua, etc.)				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.3 pag.19			
303-5 Consumo idrico	Cap.9.3 pag.19			
4. Consumo energetico				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.4 pag.20			
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Cap.9.4 pag.20			
5. Inquinamento idrico, del suolo				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.9.5 pag.21			
6. Salute e Sicurezza				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.1 pag.22			
403-1 Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	Cap.10.1 pag.23			
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Cap.10.1 pag.24			
7. Benessere dei dipendenti				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.2 pag.25			
8. Diversità e inclusione				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.2.3 pag.27			
9. Relazioni comunità locale				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.3 pag.36			
10. Sostenibilità nella catena di fornitura				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.10.4 pag.36			
11. Etica e integrità aziendale				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.3 pag.7			
12. Trasparenza e compliance normativa				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.3 pag.6			
13. Gestione dei rischi ESG				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.12 pag.40			
14. Cybersecurity e protezione dati				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.12.1 pag.41			
15. Formazione				
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap.12.8 pag.35			
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Cap.12.8 pag.35			
16. Performance economica				
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Cap.11 pag.37			

Casciana Terme Lari, lì 25 Giugno 2026

Per approvazione

Massimo Lapi
Massimo Lapi